



أثر العولمة على إدارة الموارد البشرية

إعداد الدكتور : جمال مصباح حمس

جامعة الزاوية / كلية الاقتصاد العجيات

Gamalhemis62@gmail.com

مستخلص

للعولمة تأثير مهم على ممارسة إدارة الموارد البشرية بشكل عام ، بالنسبة للبعض ، تخلق العولمة ضغوطاً لاتخاذ الأفضل ، وهي مجموعة قابلة للتحويل من ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي يمكن أن تنتشر في جميع أنحاء العالم ، إنها قوة حياة الناس الذين يعيشون في جميع دول العالم في عصر العولمة ، هناك فرصة لدخول أسواق جديدة لتحسين فرص العمل ورفع أجور الموظفين المهرة ، والتحديات عديدة بنفس القدر ، حيث تحتاج المنظمات إلى التعامل مع قوة عاملة ناضجة ؛ وعليهم أن يجذبوا ويدمجوا ويحافظوا على مجموعات التوظيف المتعددة الثقافات ؛ من بينها حقوق الإنسان والممارسات التجارية لتحقيق النجاح ، ومن المرجح أن يزداد النقص بين العرض والطلب في المواهب ، لا سيما بالنسبة للموظفين ذوي المهارات العالية والجيل القادم من مديري الأعمال ، يعد التوظيف العالمي وإدارة القوى العاملة بفعالية في الثقافات المتنوعة من الأهداف الرئيسية للموارد البشرية العالمية ، إن المنظمات التي تدير هذه التحديات بفعالية سوف تجد النجاح وتحسن حياة الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم.

الكلمات المفتاحية: العولمة ، المواكبة ، إدارة الموارد البشرية ، الشركات متعددة الجنسيات التنوع الثقافي والاقتصادي ، القدرة التنافسية العالمية ، القوة العاملة الإدارات .

مقدمة:

في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا يشهد العالم العديد من التطورات والمتغيرات المتسارعة في العديد من المجالات التي من شأنها أن تؤثر وتنعكس نتائجها على مختلف نواحي الحياة البشرية من خلال فتح آفاق جديدة تتمثل في تسهيل حركة انتقال الناس والمعلومات و الخدمات سواء كانت على المستوى الاقتصادي أو الثقافي أو الاجتماعي أو السياسي، (1) ولعل أكثر هذه المتغيرات وأوسعها انتشاراً وشيوعاً هي تلك الظاهرة ما تعرف بالعولمة ، وهي عملية تتمثل في تكامل وتفاعل الاقتصادات والمجتمعات والثقافات عبر الحدود الوطنية، وقد أثرت العولمة بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية في الدول العربية، ويأتي تأثيرها بطرق مختلفة -فكرية وثقافية واجتماعية واقتصادية وتنظيمية، وامنية، وتكنولوجية ، ويأتي من أهمها الحاجة إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين لإمكانية استغلال الفرص المتاحة عالمياً (2) وقد تناول الكتاب و الباحثون مفهوم العولمة بتعاريف مختلفة ، فمنهم اعتبر العولمة بأنها التواصل و التفاعل في الأنشطة الإنسانية الذي يتعدى الحدود التقليدية بين الدول والأقطار (3)، ويرى (جاريديسلر ، 2003 ، ص 52) بأنها ظاهرة

1. فريدكوتل، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، المؤتمر العلمي المعرفة، 2012م، 22.

2. عبدالحق عبد الله، العولمة، كتاب عالم الفكر المجلد الثامن والعشرون العدد الثاني، دار الفكر العربي بيروت، 2019م، 254.

3. فريدكوتل ونوزيمير ، إدارة الموارد البشرية في ز من العولمة ، دارا لجمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان الأردن 2011.

ترتبط بمجموعة من الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإنسانية والتكنولوجية المعلوماتية ، على المختصين في مجال الموارد البشرية تعزيز القدرات التنظيمية في استقطاب الافراد المؤهلين والاحتفاظ بهم، وعليه فإن تبنى استراتيجيات متطورة في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية في منظمات القطاع العام والخاص لمواجهة تحديات العولمة ، أصبح أمر ضروريا (1)، و يتطلب التعامل مع تلك التحديات تحديث وتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتعزيز التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الثقافي والقدرة على التكيف مع التغيرات العالمية. من خلال دعم الابتكار والروح الريادية وتشجيع العمل الجماعي لتعزيز القدرة التنافسية للشركات العربية في سوق العمل العالمي، لذلك أهتم بها الكثير في دراستها وتحليلها، وما مدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية فقد تعددت الآراء والمواقف حولها، فقد كان تشخيصها ليس بالأمر السهل بسبب غموضها، من حيث المفهوم، ومن حيث تجسيدها على أرض الواقع.

1- مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن قوة المنظمات القادرة على التنافس في ظل العولمة والخصخصة تتمثل في قدرتها المعرفية والعلمية وبرأسمالها البشري والفكري ، الأمر الذي يستوجب معه ضرورة تحول إدارتنا ومنظماتنا عن اتباع نهجها التقليدي المصوب نحو الموارد المالية لتصبح الموارد البشرية محل الطليعة ، وبالتالي يأتي تأثير العولمة على الموارد البشرية بطرق مختلفة ومن جميع الجوانب خاصة فيما يتعلق في الاختلاف في مفهوم إدارة الموارد البشرية المحلية عن مفهوم إدارة الموارد البشرية العالمية ، كذلك المشاكل الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية المحلية عند الانتقال إلى العالمية وفي تعاملاتها مع البيئة والواقع الجديد. ومن هذا الاساس يمكن تحديد مشكلة الدراسة في العديد من التساؤلات الاتي:

- ما المقصود بالعولمة؟
- ما أثر العولمة على إدارة الموارد البشرية؟
- ما التحديات الرئيسة التي تواجه العولمة في إدارة الموارد البشرية؟

2- أهمية الدراسة:

يعد موضوع البحث من المواضيع المهمة التي لم ينال اهتمام كبير من العديد من الكتاب والباحثين فضلاً عن شح المكاتب العلمية من الدراسات والمراجع التي تتناول هذا الموضوع والتي من الممكن الاستناد عليها في العديد من الدراسات والمجالات، وهي ظاهرة العولمة وأثرها على الموارد البشرية، والتعرف على الاشكاليات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، وتوصل إلى أساليب من شأنها معالجة العولمة.

3-أهدافالدراسة:

تهدف هذا الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على ظاهرة العولمة من حيث نشأتها، كذلك التعرف على المفهوم المزامنة واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، فضلاً عن التعرف على انعكاسات ومدى تأثير العولمة على إدارة الموارد البشرية.

¹ . جاريديسلر، إدارةالمواردالبشرية. ترجمة محمدسيدأحمدوعبدالمحسنجودة، دار المريخ، الرياض،السعودية، 2003 .

4-الدراسات السابقة:

- (1) دراسة (عبيد سعود عبيد المطيري " بعنوان العولمة وأثرها على الثقافة السياسية لدى جامعة الكويت ، 2013م) ؛ وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الثقافة السياسية لدى الشباب الجامعي في جامعة الكويت ، كذلك بيان الادوات التي من شأنها مواجهة العولمة والاثار المترتب عليها.
- (2) دراسة (كورتل فريد ،2012 بعنوان استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة)هدفت الدراسة إلى التحقيق من الاستراتيجيات العامة التي يجب تبنيها لمواجهة الضغوط المتزايدة والمناقشة الحادة بين منظمات الأعمال، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي، الذي يعتمد التفكير المنطقي الاستنتاجي لمحاولة الربط بطريقة منطقية بين الجوانب المختلفة لإدارة الموارد البشرية والعولمة . وتوصلت الدراسة إلى أن إعادة الهيكلة لمتطلبات الموارد البشرية من ناحية التعميم والتدريب وهو عامل هام لتلبية احتياجات سوق العمل من القوى العامة المتخصصة من جهة، ومن جهة أخرى الاستجابة للتطورات التقنية المتسارعة في نوعية وكمية الموارد البشرية المطلوبة.
- (3) دراسة " (برامقي رضية " بعنوان أثار العولمة على استراتيجيات تسير الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية 2017م)، والتي تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديات التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في مجال تسير الموارد البشرية من خلال معرفة كيفية إدارة العنصر البشري في ظل تحديات العولمة ، كذلك التعرف على مستوى إدراك العاملين بالمؤسسات الاقتصادية لمفاهيم العولمة.
- (4) دراسة (بوشريط الياس ، عقاقنة أسماء (2022) عن التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، هدفت الدراسة الي ابراز إبراز أهم الأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة التي أثرت فيمجال إدارة الموارد البشرية ، وان إدارة الموارد البشرية تواجه في ظل العولمة تحديد معرفية وتقنية وأخري تنظيمية وتشريعية بالإضافة الى تقلبات سوق العمل ، كما توصلت الدراسة ان مواجهة المواد البشرية لتحديات العولمة تتطلب منها التحول من النظرة المحلية الضيقة في أنشطتها ووظائفها إلى العمل من خلال المنظور العالمي، وذلك من خلال تبني استراتيجيات هيكلية تمكنها من مواكبة التحولات المعاصرة في النظم والأساليب والتقنيات الإدارية والمعرفية و أن استخدام التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية بات أمر ضروريا وملحا نظرا للتسارع الكبير في مجال التكنولوجيا الذي بات يعتمد بدرجة كبيرة على رقمته المعلومات والبيانات.

5- منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على أتباع المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة أو المسألة كما توجد في الواقع، وذلك بوصفها وصفاً دقيقاً، من خلال تحليل النصوص والدراسات والآراء العلمية ذات الصلة بالموضوع محل الدراسة بغية الوصول إلى الأدوات والأساليب اللازمة لتفسير المواد البشرية في ظل التحديات والآثار التي فرضتها العولمة كظاهرة منتشرة.

6 : ماهية العولمة ، ونشأتها

6 - 1 ماهية العولمة

بالرغم من الاستخدام الكثيف لمصطلح المواكبة " العولمة " فإنه من الصعوبة من مكان إيجاد تعريف جامع مانع خاص بالعولمة ، إلا أن في هذه الدراسة حاولنا بقدر الامكان إيجاد تعريفات خاصة بالعولمة سواء كان من الناحية اللغوية أو الاصطلاح الفقهي:

1- العولمة لغة : وكما يطلق عليها باللغة الانجليزية (globalization) ؛ تعني جعل العالم ذا توجه واحد مسيطر عليه تقنياً وثقافياً في إطار حضارة واحدة (1)، وهذا هو المعنى الذي حدده المفكرون باللغات الاوربية للعولمة (globalization) ، بالإنكليزية والالمانية ، وقد عبروا عند ذلك باللغة الفرنسية بمصطلح (mandialisation) ؛ وضعت كلمة العولمة في اللغة العربية مقابلاً حديثاً للدلالة على هذا المفهوم الجديد.(2)

2- العولمة اصطلاحاً : فهي تعبر عن تطورين هاميين هما التحديث والاعتماد المتبادل ، ويرتكز مفهومها بمعناه الشامل على التقدم الهائل في المعلوماتية (تكنولوجيا المعلومات) ، فضلاً عن الروابط المتزايدة على كافة الاصعدة وفي كل الساحة الدولية المعاصرة ، من خلال المتابعة لأدبيات العولمة ، وتعدد تعريفها وتباين الآراء حول مفهوم العولمة فهناك من ينظر إليها على أنها عملية تطور طبيعي تلقائي تشير إلى زيادة الترابط التدريجي للعالم ، وضمن هذا التعريف يكون لثورة الاتصال المبنية على الثورة العلمية دور فاعل ، بمعنى أن العولمة هي تطور تلقائي لا دخل فيه للقوى السياسية والاقتصادية السائدة والمهيمنة على العالم.

ويري الباحث أن العولمة هي العملية التي من خلالها تنتشر الافكار والمعارف والمعلومات والسلع والخدمات في جميع أنحاء العالم، وفي جميع المجالات ويرتكز استخدام هذا المصطلح خصوصاً في سياق اقتصادي لوصف الاقتصادات المتكاملة التي تتميز به التجارة الحرة.

6 - 2 : نشأتها وتطورها

العولمة تعني العمليات التي تقلل الحواجز بين البلدان (frenkelpeetz1998) ؛ وهو مصطلح بدأ استخدامه في الثمانيات ويمكن إرجاع أصولها إلى القرنين الثامن عشر

¹ .Slaughter . m . j . (2007) . Globalization and Declining Unionization in the united states .industrial relations . 46(2) : 329-346

² - .frankel. S . j . and D. peetz (1998) .globalization and industrial relations in east Asia : a three – country comparison - industrial relations . 37 (3) : 282-310.

والتاسع عشر بسبب التقدم في وسائل النقل (1)، فارتقى الغرب بها خطوات سريعة، وبنى قاعدة عملاقة وقوية للاقتصاد مع تمدة في ذلك على الشركات التجارية ذات أساطيل برية وبحرية، فالعولمة ليست ظاهرة جديدة وإنما هي امتداد للنظام الرأسمالي أي تطور الرأسمالية (2)، وبالتالي تأتي العولمة لوصف الحركة المتزايدة للأشخاص والمعرفة والأفكار والسلع والأموال عبر الحدود الوطنية والتي أدت إلى زيادة الترابط بين سكان العالم، اقتصادياً وسياسياً، اجتماعياً، وثقافياً، وهذا يعني أن العالم أصبح أكثر اندماجاً، كما أن التدويل المتزايد للأعمال له تأثيره على إدارة الموارد البشرية مثل القوانين واللغات والممارسات والمسافات والمواقف وأساليب الإدارة وأخلاقيات العمل الغير المألوفة، وما إلى ذلك ولقد جعل العالم صغيراً جداً، الأمر الذي يدعونا إلى توجيه البشرية بطريقة تمكنهم من اكتساب المعرفة المناسبة المبنية على الخبرة والايمن، والفطرة السليمة والمصلحة والتغير في برنامج التوظيف والاختيار وبرنامج التوجيه والتدريب والتطوير وما إلى ذلك، بحيث سيتم التعامل مع الموظفين كموارد عندما يتم زيادة مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم ومؤهلاتهم واستخدامهم في القطاع الانتاجي الذي سيكون لها قيم اقتصادية كبيرة جداً، لذا فإن إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف المهمة، وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية هي استخدام الموارد البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية.

3- 6 أهمية العولمة وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية والتحديات التي تواجهها
تندرج هذا الورقة البحثية على عدة مسائل، أهمها بين أهمية العولمة في العصر الحديث، فضلاً عن بيان تأثير العولمة على إدارة الموارد البشرية وماهي التحديات الرئيسية التي تواجهها في تحقيق الغاية المرجوة منها بحيث يكون تفصيلها على النحو التالي :

1- أهمية العولمة في العصر الحديث

كما اسلفنا انفاً، بأن العولمة مصطلح يصعب تعريفه، لأنه يعني أشياء كثيرة، بشكل عام، وغالباً يشار إليه بمصطلح " القرية العالمية " وبالتالي هناك جدل حول العولمة وآثارها الإيجابية والسلبية، حيث ينظر بعض الناس إلى العولمة من منظور إيجابي، باعتبارها قوة تعمل على تعزيز التنمية الاقتصادية في مختلف أنحاء العالم، وعلى هذا الأساس يعتقدون أن لديها القدرة على جعل المجتمعات أكثر ثراء من خلال التجارة وتقديم المعلومات والمعرفة للناس كافة في جميع أنحاء العالم، ومن ناحية أخرى هناك كثيرون يعتبرون للعولمة آثار سلبية تكمن في مساهمة العولمة في استغلال الأغنياء للفقراء، وهم يعتقدون أن التجارة العالمية غير المفيدة ستعمل على زيادة عدم المساواة بين البلدان المتقدمة والنامية، وحيث من الناحية الواقعية فإن العولمة توفر فرصاً ومخاطر للبلدان النامية، وهناك حل التعامل مع الاختلاف في تجاربهم معها، وقد تمكنت بعض البلدان مثل في قارة آسيا (إندونيسيا، وماليزيا، وسنغافورة) من الاندماج مع الاقتصاد العالمي وحقت نمواً اقتصادياً نتيجة لذلك، وفي المقابل هناك دول في افريقيا مثلاً (النيجر، والسودان.... الخ) قد عانت من الفقر المتزايد والحرمان من البيئية الاقتصادية وأصبحت نتيجة عدم مواكبتها للعولمة

¹ - Friedman t.l (2004) the world is flat new york : Farrar . Straus and Giroux grove C.N. (2005) . worldwide differences in Business Values and practices : Overview of GLOBE Research.

² . الجابري محمد عابد، قضايا الفكر المعاصر العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 1989م ص 136.

واعتمادها على أدوات تقليدية في ممارستها الاقتصادي وهذا بدوره خلق بيئة غير ملائمة للنمو .

فقد حولت العولمة العالم إلى قرية للجميع ، حيث ينقل الناس الأخبار على الفور عن طريق وسائل التواصل السريع ، وهو ما يشجع على زيادة التفاعل والتفاهم والتبادل بين الأشخاص من بيئات متنوعة وخلفيات مختلفة ، وبالتالي لا مفر منها بسبب نمو التكنولوجيا المعلوماتية ، ولكن على الجانب الإنتاجي من الأعمال تقوم العديد من الشركات والمؤسسات بنقل عمليات التصنيع الخاصة بها إلى الخارج بسبب انخفاض التكاليف المتغيرة ، لذلك فهو أمر حيوي بالنسبة إلى زيادة توزيع المنتجات والخدمات وتقاسم المعارف وبالتالي تحقيق عائد أكبر من المساهمين.(1)

تأثير العولمة على إدارة الموارد البشرية

كما هو معلوم فإن إدارة الموارد البشرية تدور حول توظيف موظفي المؤسسات والهيئات والاحتفاظ بهم وإدارتهم ، وبالتالي فإنها تعتبر قوة حاسمة وراء رضا القوي العاملة وهذا الشكل من إدارة الأفراد يلعب دوراً كبيراً في الميزة التنافسية للشركة ، حيث أن اليوم أصبح العالم أكثر ارتباطاً بفضل العولمة ، وبالتالي تغيرت واجبات إدارة الموارد البشرية أيضاً () العولمة في إدارة الموارد البشرية تعني أن فريق الموارد البشرية يدير الموارد في جميع أنحاء العالم () ؛ وبالتالي من واجبهم مساعدة جميع أعضاء الفريق على الشعور بأنهم ينتمون إلى مجتمع واحد ، وهو ما يساعد خبراء إدارة الموارد البشرية العالميين المؤسسات على إدارة القوى العاملة المتنوعة لديها من خلال المعرفة بلوائح وقوانين الدولة ويضمن فرص النمو للموظفين ، وعلى هذا الأساس من الممكن أن نجل آثار العولمة على إدارة الموارد البشرية سواء كانت إيجابية أو سلبية على النحو التالي : (2)

- الآثار الإيجابية للعولمة

أ - جذب ودمج الموظفين من جميع أنحاء العالم
حيث أنه وبفضل العولمة ، كلما أصبحت المنظمة أكبر فمن المرجح أن تجذب انتباه الناس في جميع أنحاء العالم ، ولتحقيق هذه الغاية ، سيأتي عدد متزايد من الموظفين من أنحاء مختلفة من العالم ولديهم ثقافات وعادات مختلفة يلتزمون بها ، إن مهمة إدارة الموارد البشرية هي التنسيق بين الأفراد والوظائف باعتبارهما جناحاً إدارة الموارد البشرية ، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، وضمان تكامل جميع الموظفين بشكل جيد ، والعمل على تحقيق هدف مشترك وفي الوقت نفسه جعل المنظمة تبدو جذابة للموظفين المحتملين في جميع أنحاء العالم.

ب - التعامل مع النقص في أفضل المواهب بسبب المنافسة العالمية
اليوم بينما يختبر العالم العولمة على نطاق غير مسبوق ، فمن الطبيعي أن تكون هناك منافسة شديدة بين الشركات للحصول على أفضل المواهب ولتحقيق هذه الغاية تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية مسؤولية التأكد من العثور على أفضل العقول للمنظمة والتأكد من أن المواهب المذكورة تظل راضية عن الطريقة التي تسير بها الأمور في العمل ، إن مهمتهم هي التأكيد

¹. كورتل، فريد، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة. المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنبان، طرابلس، لبنان، 2012

². - بوشريط الياس، عقاقنة أسماء، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، جامعة 8 ماي 1945 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 2022.

من أن كل موظف سعيد في مكان عمله ، وإذا لم يكن الأمر على هذا النحو ، فيجب عليهم الاستماع بعقل متفتح ومحاولة السعي لتهدئة مخاوف العاملين.(1)

ج - إدارة القوى العاملة المتنوعة

مع استمرار الشركات والمؤسسات في تحقيق نمو هائل ستجد إدارة الموارد البشرية نفسها تدبر قوة عاملة غير متجانسة ذات قدرات بدنية وعقلية مختلفة، وخلفيات ثقافية وأجناس، وأعمار وأديان وتوجهات سياسية واقتصادية مختلفة، وبالتالي يجب عليهم أن يتخذوا موقفاً إيجابياً تجاه هذه الاختلاف، وأن يكونوا قادرين على التكيف مع السلوكيات المختلفة واحترام الاختلافات الثقافية، ويجب عليهم إيجاد طرق لتوحيد هذه القوى العاملة المتنوعة تحت مظلة واحدة وضمان الأبحار السلس على أساس يومي.

د - تلبية متطلبات المسؤولية الاجتماعية العالمية

والأمر هنا متروك أيضاً لفريق إدارة الموارد البشرية العالمي لإجراء ممارساتهم بطريقة أخلاقية، كما هو الحال عند الاستعانة بمصادر خارجية في البلدان التي تقدم أجراً أقل أو توظيف المرشحين لملء حصة معينة، وبالتالي تشمل الأمثلة الأخرى معرفة ما يعنيه بالضبط الحصول على ظروف عمل عادلة وما يعنيه من إنهاء العمل العادل - مع ضمان عدم وجود تحيز في تصرفاتهم.

ر - التنقل بين العادات والقوانين المحلية ، وكذلك الدولية

كما ذكرنا سابقاً ، يأتي معظم الموظفين من ثقافات وخلفيات متنوعة ومختلفة ، وبالتالي فمن واجب إدارة الموارد البشرية التأكد من أن المنظمة لا تسعى إلى مشاعر الموظفين أو تجعلهم يشعرون بأنهم غير مرحب بهم وتحقيقاً لهذه الغاية يجب أن يكونوا على دراية بالعادات والقوانين المحلية ويأخذونها بعين الاعتبار مع مراعاة تنوع القوى العاملة لديهم .

ع - القدرة التنافسية العالمية

لقد عززت العولمة المنافسة ، كما تشير بعض الدراسات ، حيث تشير بعض الدراسات والتي أولت اهتماماً للعلاقة بين العولمة وعلاقات التوظيف في ظل وجهات النظر التنافسية ، والتي تتطلب القدرة التنافسية العالمية أن يتكيف مختصين الموارد البشرية مع النظرة العالمية للأعمال التي تمكنهم من دعم استراتيجيات الأعمال على أساس بلد إلى آخر ، كما أنهم يحتاجون إلى تطوير استراتيجيات تعكس ثقافة المشاركة وتحقيق التوازن بين العمليات المحلية والدولية.

- الآثار السلبية للعولمة

أ - النمو الاقتصادي غير المتكافئ:

في حين أن العولمة تميل إلى زيادة النمو الاقتصادي للعديد من البلدان ، فإن النمو ليس متساوياً ، حيث أن البلدان الأكثر ثراء غالباً ما تستفيد أكثر من غيرها من البلدان النامية ؟

ب - عدم وجود الشركات المحلية

حيث تميل السياسات التي تسمح بالعولمة إلى إفادة الشركات لتشغيل سلاسل التوريد الخاصة بها أو التوزيع في العديد ممن البلدان المختلفة والتي يمكن أن تحمي الشركات المحلية الصغيرة ، على سبيل المثال شركة النسيم للمواد الغذائية فهي شركة محلي مختص بإنتاج الحليب والألبان ومشتقاتها في التنافس مع الاسعار " شركة متعددة الجنسيات " مثل شركة دانون والتي اسعارها تنافسية مقارنة بغيرها من الشركات المحلية.

1. محمد سيد أحمد عبد المتعال، إدارة الموارد البشرية، دار المرج المملكة العربية السعودية، 2020م، ص441.

ج - تزيد من الركود الاقتصادي المحتمل

عندما تصبح الأنظمة الاقتصادية في العديد من الدول مترابطة ، فإن احتمال حدوث ركود عالمي يزيد بشكل كبير ، لأنه إذا بدأ اقتصاد دولة واحدة في الانهيار ، يمكن أن يؤدي ذلك إلى سلسلة من ردود الفعل التي يمكن أن تؤثر على العديد من البلدان الأخرى في وقت واحد ، مما يبيب أزمة مالية عالمية.

د - يستغل أسواق العمل الرخيصة

تسمح العولمة للشركات بزيادة فرص العمل، والفرص الاقتصادية في البلدان النامية تكون فيها تكلفة العمالة أرخص في كثير من الأحيان، ومع ذلك، فإن النمو الاقتصادي الشامل في هذه البلدان قد يكون بطئاً أو راكداً.

ر - تسبب النزوح الوظيفي

أن العولمة لا تؤدي إلى زيادة عدد الوظائف، بل إنها تعيد توزيع الوظائف عن طريق نقل الانتاج من البلدان المرتفعة التكلفة إلى البلدان الأقل تكلفة وهذا يعني أن البلدان ذات التكلفة المرتفعة غالباً ما تفقد وظائفها

4. 6 التحديات الرئيسية التي تواجه العولمة في إدارة الموارد البشرية

بما أن العولمة تجمع العديد من المبادئ العالمية معاً، فإن الشركات الحديثة تواجه تحديات متعددة، يجب على أقسام الموارد البشرية معالجة هذه المشكلات بكفاءة عالية لمساعدة الشركات على الازدهار والحفاظ على قدرتها التنافسية، وبالتالي تشمل التحديات الرئيسية للعولمة في إدارة الموارد البشرية ما يلي: (1)

- استقطاب المواهب والاحتفاظ بها

حيث مع توفر ريادة الأعمال وأفاق التوظيف الوافرة اليوم، يختار الموظفون المنظمات التي تتمتع بثقافة عمل ممتازة وموقف مؤيد للموظفين ومن ثم ، فإن أفضل طريقة لجذب المواهب في عصر العولمة هذا تكمن في إدارة الموارد البشرية هي فهم توقعاتهم في مكان العمل أثناء المقابلة للاحتفاظ بالموظفين يجب على فرق الموارد البشرية إنشاء خطط مشاركة فعالة ، وتزويدهم بنطاق واسع للنمو ومساعدتهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة .

- الخصوصية والأمن

تقع مسؤولية موظفي الشركة وبياناتها على عاتق قسم الموارد البشرية وبما أن البلدان تعمل عبر الحدود، فإن كمية البيانات التي يتم إنشاؤها كل يوم تتزايد بشكل كبير، وهذا يجبر فرق الموارد البشرية والفكرية بشكل صارم وحمايتها من الخروقات الأمنية، ويجب عليهم تنفيذ تدابير أمنية كافية وصياغة اتفاقيات سرية مدروسة جيداً للباحثين.

- فض النزاعات

تقوم المنظمات الآن بتعيين موظفين من خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة، قد تكون إدارة القوى العاملة المتنوعة أمراً صعباً بسبب الحساسية الثقافية وقد تؤدي في بعض الأحيان إلى نزاعات في مكان العمل، كتأثير للعولمة على ممارسات الموارد البشرية، حيث يجب على المديرين التنفيذيين للموارد البشرية تحديد السلوك المقبول في مكان العمل بوضوح وتشجيع قنوات الاتصال المفتوحة لتجنب الصراعات أثناء العمل.

¹. مصطفى محمد العبدالله الكفري " عولمة الاقتصاد والاقتصاديات " مجلة الفكر السياسي، العدد الرابع والخامس، 1998م، دمشق

- إدارة القوى العاملة المتنوعة

لقد خلقت عولمة القوى العاملة مزيجاً من الفرق البعيدة والموجودة خارج الموقع عبر مختلف الأجناس والثقافات والمواقع والأعمار، لذلك، يصبح من الضروري تلبية احتياجات مجموعة متنوعة من الموظفين، الأمر الذي يتطلب سياسة عالمية الموارد البشرية،⁽¹⁾ لذلك يجلب أن تنتشر ممارسات الموارد البشرية عبر مختلف الشركات المماثلة، وتعليم الموظفين احترام زملائهم في العمل مع الحفاظ على حدود مكان العامل.

- إدارة الأداء

العولمة في إدارة الموارد البشرية تعني ابتكار تدابير تقييم مبتكرة للحفاظ على تركيز الموظفين وتحفيزهم، يمكن لفرق الموارد البشرية إنشاء نظام تعليقات بناءة للتقييمات المنتظمة بدلاً من التقييمات السنوية، بعد الارتفاع في معدلات التسجيل للحصول على شهادة إدارة الأداء مثلاً آخر على كيفية تأثير العولمة على إدارة الموارد البشرية.

- حزمة التعويضات

إنه تحدي للشركات أن تضع مزايا وحزم تعويضات متوازنة لجميع الموظفين في مختلف البلدان، لذلك يجب على قسم الموارد البشرية في الشركات إنشاء نظام محدد من خلال النظر في قوانين العمل في البلدان التي تعمل فيها لتجنب العقوبات والتعقيدات القانونية.

7: الاستنتاجات والتوصيات

1 - 17 الاستنتاجات

- أن درجة العولمة لها علاقة ايجابية مع ممارسات إدارة الموارد البشرية، ونتيجة للعولمة، يمكن لأصحاب العمل الآن توظيف الموظفين على مستوى العالم يساعد بشكل خاص الشركات الصغيرة ذات الموارد المحدودة على توظيف أفضل المواهب حتى وأن كانوا لا يعيشون في نفس البلد.
- إن للعولمة لا سيما من الناحية الاقتصادية أثر في تحفيز الدول على إعادة هيكلة اقتصاداتها لمواجهة التحديات مما يؤدي إلى رفع كفاءات التوظيف في الشركات والمنظمات وزيادة فرص العمل فيها.
- تتمثل بعض التحديات الرئيسية التي تواجهها إدارة الموارد البشرية بسبب العولمة في اختلاف قوانين العمل في مختلف البلدان، والجوانب الثقافية المختلفة للموظفين القادمين من بلدان مختلفة، والحاجة إلى الحفاظ على القدرة التنافسية من أجل الازدهار من سوق أكبر.

7 - 2: التوصيات

- نوصي الإدارات بالمنظمات والشركات الاقتصادية إلى اعتماد هيكلية مرنة لأجهزتها لتواكب المتغيرات التكنولوجية وتغير أساليب العمل والاستفادة من العولمة بمنظورها الإيجابية بما يتناسب مع هذه التغيرات.

¹. عبدالحادي الرفاعي، العولمة وبعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، العدد

- نوصي بضرورة العمل على الاستفادة من بعض الآثار الايجابية التي فرضتها العولمة في تعزيز الأداء المتميز للمؤسسات والمنظمات والشركات.
- نوصي المؤسسات والمنظمات والشركات بالاهتمام بقسم الموارد البشرية على نحو يتماشى مع التطور الحاصل بسبب العولمة والتكيف معها.

المراجع:

- 1-فريد كورتل ونوري منير , إدارة الموارد البشرية في زمن العولمة , دار المجتمع العربي للنشر والتوزيع , عمان الأردن 2011
- 2-جاري ديسلر , إدارة الموارد البشرية. ترجمة محمد سيد أحمد وعبد المحسن جودة، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2003 .
- 3-كورتل، فريد، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة. المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، 2012
- 4-بوشريط الياس، عقاقنة أسماء، التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، جامعة 8 ماي 1945 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 2022.
- 5-مصطفى محمد العبد الله الكفري " عولمة الاقتصاد والاقتصاديات " مجلة الفكر السياسي، العدد الرابع والخامس، 1998م ، دمشق ص 216.
- 6-عبد الهادي الرفاعي ، العولمة وبعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها ، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية ، العدد الأول ، 2005م ، ص 11.
- 7-محمد سيد أحمد عبد المتعال ، إدارة الموارد البشرية ، دار المرج المملكة العربية السعودية ، 2020م ، ص 441.
- 8-فريد كورتل ، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية ، المؤتمر العلمي المعرفة ، 2012م ، 22.
- 9- عبد الخالق عبد الله ، العولمة ، كتاب عالم الفكر المجلد الثامن والعشرون العدد الثاني ، دار الفكر العربي بيروت ، 2019م ، 254.
- 10- . الجابر محمد عابد، قضايا الفكر المعاصر، العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت 1989م ص 136.

- frankel. S .j . and D. peetz (1998) .globalization and industrial relations in east Asia : a three – country comparison - industrial relations . 37 (3) : 282-310.
- Friedman t.l (2004) the world is flat new york : Farrar . Straus and Giroux grove C.N. (2005) . worldwide differences in Business Values and practices : Overview of GLOBE Research.
- Slaughter . m . j . (2007) . Globalization and Declining Unionization in the united states .industrial relations . 46(2) : 329-346.